



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre clima organizacional y liderazgo en los
trabajadores administrativos de la Municipalidad
Distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Julio Iván Rabanal Bardales

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto Cherre Antón

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

"RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE AGUA BLANCA, SAN MIGUEL, CAJAMARCA, 2016"

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

JULIO IVAN RABANAL BAZDALES
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:




CAJAMARCA, 29 de ABRIL de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: DR. GLADYS DALILA ZORRILLA CIEZA

SECRETARIO: DR. ALEX MIGUEL HERNANDEZ TORRES

VOCAL: DR. CARLOS ALBERTO CIERRE ANTONI

Dedicatoria

Dedico este trabajo a dios por darme la fuerza para vencer los obstáculos y lograr mis objetivos.

A mi madre por su apoyo constante e incondicional, lo cual me ha permitido avanzar cada día hacia la meta trazada.

A Verónica Rabanal Bardales mi hermana querida por quien guardo mucha admiración como profesional.

Ivan.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar satisfactoriamente este reto trazado en mi vida.

Finalmente, al docente, quien ha orientado la realización de este trabajo.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

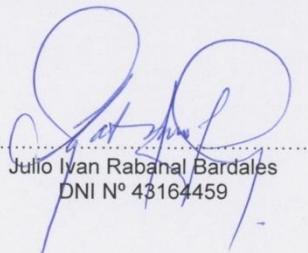
JULIO IVAN RABANAL BARDALES, identificado con DNI N° 43164459, egresado de la Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo,

DECLARO BAJO JURAMENTO

1. Ser autor de la Tesis Titulada: “Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016”, la misma que presento para obtener el grado de magister en gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citadas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido presentada ni publicada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados, son reales, no han sido falsificados, ni duplicados ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivar por la autoría, originalidad y veracidad del contenido; asimismo, por los derechos sobre la misma. En consecuencia, me hago responsable frente a la Universidad y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a la Universidad o a terceros por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar casusa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivarse para la Universidad en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De encontrarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones de mi acción, sometiéndome la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. Chiclayo, por lo que la Universidad podrá suspender el grado y denunciar tal hecho a las autoridades competentes, ello conforme a la Ley N° 27444, del Procedimiento Administrativo General.



Julio Ivan Rabanal Bardales
DNI N° 43164459

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos.	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.	14
1.4 Formulación del Problema	25
1.5 Justificación	25
1.6 Hipótesis.	26
1.7 Objetivos.	26
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de estudio.	27
2.2. Operacionalización de Variables.	28
2.3. Población y Muestra.	30
2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	30
2.5. Métodos de análisis de datos.	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla N° 01: Muestra del estudio	30
Tabla N° 03: Descripción de la dimensión identidad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	35
Tabla N° 04: Descripción de la dimensión estructura en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	36
Tabla N° 05: Descripción de la dimensión recompensa en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	37
Tabla N° 06: Descripción de la variable clima organizacional en los trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	38
Tabla N° 07: Descripción de la dimensión carismático en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	39
Tabla N° 08: Descripción de la dimensión transaccional del liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad - Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	40
Tabla N° 09: Descripción de la dimensión liderazgo transformacional en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	41
Tabla N° 10: Distribución de la variable liderazgo en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.	42
Tabla N° 11: Correlación entre clima organizacional y liderazgo carismático en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016	43
Tabla N° 12: Correlación entre clima organizacional y liderazgo transaccional en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016	44
Tabla N° 13: Correlación entre clima organizacional y liderazgo transformacional en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016	45
Tabla N° 14: Correlación entre clima organizacional y liderazgo en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016	46
Tabla N° 15: Descripción de casos y Chi Cuadrado de las variables clima organizacional y liderazgo.	47

Resumen

El estudio que lleva por título “Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016. Tiene como fin general: Determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

El tipo y diseño de investigación es descriptiva – correlacional, con una muestra de 35 trabajadores de la municipalidad distrital Agua Blanca, se eligieron por conveniencia, a criterio del investigador.

Según los resultados y el procesamiento de los datos el clima organizacional con el liderazgo permite inferir que existe una correlación positiva muy débil entre la variable mencionadas debido al valor de significancia de $p = 0,03$. Por otro lado, teniendo en cuenta el p-valor asociado (sig. Asintótica (bilateral))= 0.000 inferior a 0.05, ya que, tomamos la decisión de denegar la posible respuesta en nula y finalizar que las variables clima organizacional y liderazgo están vinculadas, con los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital - Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Palabras claves: Clima organizacional, Liderazgo y Motivación.

Abstract

The study entitled "Relationship between organizational climate and leadership in administrative workers of the district municipality of Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016. Its general purpose is: To determine the relationship between organizational climate and leadership in administrative workers of the district municipality of Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

The type and design of research is descriptive - correlational, with a sample of 35 workers from the Agua Blanca district municipality, were chosen for convenience, at the discretion of the researcher,

According to the results and the data processing, the organizational climate with leadership allows us to infer that there is a very weak positive correlation between the mentioned variable due to the significance value of $p = 0.03$. On the other hand, taking into account the associated p-value (sig. Asymptotic (bilateral)) = 0.000 lower than 0.05, since, we make the decision to deny the possible null response and finalize that the organizational climate and leadership variables are linked, with the administrative collaborators of the district municipality - Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

Keywords: Organizational climate, Leadership and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La cultura organizacional anterior al presente, fue facturada por diferentes contextos que requieren de mejoras que trasladan a instituciones públicas y privadas a alcanzar esfuerzos importantes de mejoramiento para lograr la calidad en su totalidad, generando con ello conceptos y esbozos teóricos legítimos, encaminados a la reforma de los recursos, tanto ambientales como el capital humano.

El Clima Organizacional para la investigación psicosocial fue considerado, como una fuente importante para el abordaje en el capital humano, entendiéndose como el trabajo en equipo y el desarrollo de la persona como mentor. Asimismo, identificando el involucramiento del personal para con la institución con la finalidad de mejorar la producción según las metas e indicadores de la organización, (Guerra de los Santos, Barón, Muñoz, y Munduate, 2006).

Como dice Parera y González - 2005, hablar de ambiente de organización alcanza importante beneficio debido al alcance psicológico organizacional, encontrándose presente, cualidades interpersonales, a fin de lograr de manera eficiente y eficaz el exitoso desenvolvimiento de la organización, obteniendo un resultado positivo por los trabajadores que forman parte de la misma. pensamiento que forma parte de lo establecido por Laros y Puente Palacios – 2004-, los cuales prescriben lo importante que resulta escudriñar sobre Clima Organizacional, donde se establece que, se ejerce por el poder sobre otra persona tanto conductualmente y en ejercicio funcional a nivel personal, que repercute de manera importante en las labores de la organización”.

Lo precedentemente indicado no hace más que resumir que cuando hablamos de Clima Organizacional, este para que sea eficaz, tiene que estar entrelazado con Liderazgo acompañado de un equipo de trabajo dotados de valores e identificados

con su institución; puesto que, en muchos sectores uno de los puntos débiles en el desenvolvimiento laboral es la falencia de liderazgo.

En América Latina el decurso que se siguió para la democratización ha transitado por un camino escalonado, como cambios económicos, políticos, e internacionales, por ello que resulta necesario realizar una reforma política a nivel institucional que se encuentre respaldada por la población. Bajo esta perspectiva, los líderes tienen que tener un perfil innovador, competitivo y que conozca la realidad de las instituciones y bajo un compromiso moral, social frente a su colectividad.

La gestión pública tiene en el liderazgo un motor importante bajo una perspectiva de lo que se puede hacer en el futuro y, la capacidad de convertir esa perspectiva en una realidad. En tal sentido, el presente tema ha dado un giro de autenticidad en los retos de una gestión actual, las nuevas formas que utilice un líder serán de vital importancia de manera que encontrará un camino escalonado en la búsqueda de soluciones frente a los conflictos, generando la existencia de una adecuado y estructurado ambiente laboral, lejos de considerar los aspectos políticos. (Robbins, 1991).

Hay muchas causas que median en las instituciones para lograr obtener la calidad. Siendo, el modo de proceder de las personas, que tiende a generar aspectos negativos e inadecuados bajo los inicios que fundan una gestión de la calidad; contrario sensu, bajo el lineamiento o seguimiento de buenos principios el resultado obtenido sería positivo, degradando con ello las controversias o cuestionamientos.

Empero, las indicadas posturas se afectarán interiormente por el medio global en que se encuentran inmersos. Además, la manera como influye en el medio, refiriéndonos a nivel de clima organizacional, genera la existencia de una amplia gama de conocimientos, en el aspecto de la tecnología, con relación al derecho

laboral, y otros temas relacionados a ello, logando obtener bases sólidas dentro de la organización. (Robbins, 1991).

Corolario de ello, apreciamos la existencia de vinculación al hablar de clima organizacional y liderazgo. En este sentido, líder que motiva va a favorecer un clima organizacional reduciendo problemas y haciendo efectivo el trabajo grupal. Del mismo modo, el apoyo brindado con el líder va a reflejar un armónico y adecuado ambiente laboral, produciendo resultados al momento de evaluar el cumplimiento de las metas señaladas en la institución que se labora.

Resulta sumamente importante tener líderes que tengan la capacidad de lograr en los individuos actitudes positivas, y formar un sentido de pertenencia y por ende el compromiso con la institución y tener como resultado que su trabajo lo haga con una gran motivación. Ejercer un liderazgo dinámico nos permitirá que los equipos se adapten de manera adecuada según las necesidades que vayan surgiendo. El líder debe tener la capacidad de lograr mayor autonomía para que el personal aumente su confianza en el trabajo para lograr el cumplimiento de las metas programadas.

Por tales consideraciones, el presente estudio nos permite realizar un diagnóstico, mirando como se produce en la práctica, la transformación de un procedimiento, donde el trabajador haya captado el necesario conocimiento otorgado por el líder; lo que genera como lógica consecuencia la transmisión de información por parte del personal de la Municipalidad de Agua Blanca- San Miguel – Cajamarca.

1.2 Trabajos previos.

Contreras, Jiménez (2016) trabajaron el tema titulado “Liderazgo, clima de organización en el centro educativo del departamento de Cundinamarca (...)”. La finalidad del trabajo constituyó en narrar, examinar la capacidad de los directores; así como se maneja el ambiente laboral en dicho centro educativo, y, con ello, formular directrices de orientación”. Ante ello, se realizó un análisis descriptivo, a través del cual, estos dos factores i) Liderazgo y ii) Clima Organizacional se

calcularon bajo la utilización del Test de Pitcher (PAT) y, la escala de Clima Organizacional.

Estos instrumentos fueron realizados de forma agrupada, habiéndose trabajado en función a directores, educadores y estudiantes del décimo primer grado y los dos anteriores a este, de la Institución Educativa, que conformaron el grupo en estudio. Para los educandos, se emplearon los test con el expreso consentimiento de sus progenitores. La conclusión arribada, arrojó ciertos problemas sobre la habilidad que implica ser líder y, problemas determinados frente a Clima Organizacional, los cuales necesariamente tienen que ser resueltos, antelando los demás. El grupo educativo analizado presenta un desconcierto mayoritario por el modo como viene ejerciéndose el liderazgo, ya sea porque no existe el mismo, o por practicarse de manera no deseadas conforme a las teorías y la práctica.

Silva (2009), España - Granada, en el trabajo “Clima organizacional en la gestión empresarial”, arriba al resultado que el área gerencial es la más importante y la que influye de manera más fuerte en el ambiente de la institución, lo cual demuestra el completo compromiso e identificación institucional respecto a los cambios que requiere la organización, en la forma como planificar la estrategia a nivel empresarial.

Retamal (2009). Planteó implementar el liderazgo en una empresa de minería global, pudo concluir que ser líder es una característica que se diferencia en una compañía preponderante con una diferente, ser líder transmutacional se ordena de manera positiva bajo un adecuado y sólido clima de trabajo, coherencia grupal y, definitivamente bajo el compromiso sobre las visiones y misiones de una compañía, una gran eficacia, eficiencia y gran retribución de las personas que trabajan. Las propiedades del liderazgo transformacional son aceptadas y efectivos universalmente.

Africano, Quintero, y Faria, (2008) en la investigación referida a: “Clima organizacional y desenvolvimiento del personal en el ámbito laboral de las empresas circundantes asociados al norte asiático – VADECOL”. Quienes realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo de campo, con un total de población

de ochenta y dos trabajadores, y, 45 trabajadores como muestra, donde se tuvo como manejo la herramienta la muestra representativa de la población donde cualquiera de ellos tuvo la oportunidad de ser escogido; acá se aplicaron 36 preguntas como cuestionario con cinco posibles respuestas aprobado el método de validación útil – *Juicio de experto*- generando confiabilidad en los instrumentos, generando lograr los resultados de la prueba piloto. Como corolario de ello, podemos inferir que no existe un ambiente idóneo, mucho menos agradable que motive a los trabajadores y que se vea reflejado en el rendimiento de sus labores.

Alquizar (2004) hizo investigación acerca del Clima organizacional y la relación que existe entre los trabajadores de la empresa SEDALIB S.A". la misma que finaliza indicando que el personal es lo más importante en el crecimiento y giro que se necesita en el interior de sus oficinas, por lo que, el respeto entre empleador y trabajador o jefe y subordinado, es sumamente importante, para lograr un resultado positivo dentro de la institución, generando con ello un equipo sólido y fortalecido de trabajo. Esta investigación permitió evaluar al personal, sus aptitudes, su rol de la forma de interactuar con el resto de integrantes de la organización, a fin de obtener mejoras en el ambiente de trabajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Liderazgo.

a. Definiciones.

Hablar de líder nos estamos refiriendo a una persona con capacidades y habilidades de trabajar con equipos, donde motiva, incentiva e involucra en las actividades con el fin de lograr sus metas y objetivos como organización.

El líder es aquella persona que se diferencia de los demás por una adecuada toma de decisiones, es eficiente, eficaz y efectivo de acuerdo a las situaciones que se le presenten, además tiene personas quienes lo siguen y apoyan en sus ideales y proyectos, trabajando en conjunto por un bien común (Deepak, 2010 p.130).

Entonces la persona que ejerce el liderazgo, cuenta con habilidades capacidades tanto innatas como aprendidas, de las cuales ayuda a desenvolverse de manera adecuada en la administración, jefaturas, gerencias, cargos políticos, etc., con el fin de influenciar de manera positiva en la comunidad, logrando que las personas se sientan contentas e incentivadas para el cumplimiento de los indicadores y metas.

Es por ello que se puede identificar a una persona que ejerce liderazgo, al observar su capacidad para las gestiones, influenciar, movilizar, motivar, a un equipo. Teniendo en cuenta que hoy con el avance de la ciencia y la evolución en el mundo empresarial, las organizaciones desean contar con personas con las características antes mencionadas que ayuden a la mejora de su producción teniendo como referente la capacidad, el compromiso y la identificación para con la entidad.

Hugo Landolfi (2000, p. 105) Un filósofo, quien habla sobre el liderazgo: Como un conjunto de acciones, habilidades, capacidades que han ido mejorando la forma de ver a la persona (líder), quien es capaz de influir en las personas de manera que puede lograr en ellos un cambio de actitud y de reaccionar; con el fin de lograr cumplir con la cultura organizacional de la empresa u organización, asimismo es líder deberá considerar los objetivos individuales de sus colaboradores para lograr un adecuado clima laboral.

Para Richard L. Daft (2001, p. 241), conceptualiza al liderazgo como la capacidad de influenciar de la persona líder sobre sus colaboradores, las cuales tienen por objetivo lograr óptimos resultados visibles, que satisfagan sus necesidades tanto profesional, académico como personal, asumiéndolo con responsabilidad, perseverancia, influencia y cambio. Palabras que nos permiten entender mejor el propósito de un adecuado liderazgo. Según el libro La experiencia del Liderazgo.

Desde la etimología latina:

Líder, Lid, Lis-litis, en sus diferentes formas de donde proviene el termino, significa discordia, litigio o cuestión. A lo que se entiende que la persona que ejerce un

liderazgo es activista que defiende sus opiniones de manera concreta y directa con el fin de lograr un cambio Rosental, (2010, p. 350).

La Labor del Líder

Autores como Rosental, (2010) prescribe:

Que, el líder es quien tiene claro los objetivos que desea alcanzar y que influye en las personas que lo siguen o colaboran con él, para que trabajen en equipo y logren obtener los resultados esperados. Se entiende que es el líder ocupa un papel importante en la gestión u administración en las organizaciones en los diferentes estamentos como: actividades lúdicas, en la formación como educador, en su familia, es un ejemplo a seguir.

El líder es quien se diferencia por sus cualidades y características resaltantes respecto de terceros, lo que Chiavenato (1993 p. 350) prescribía:

- La persona que ejerce un liderazgo, no solo dirige si no que forma parte de su equipo, trabaja en conjunto por el bien común.
- Es una persona que esta en constante estudio y conocimiento.
- Su trato para con los demás es de calidad humana, valora a las personas por su potencial.
- Es un visionario constante, planifica, se proyecta, tiene un horizonte a donde desea llegar.
- Entiende que el cambio es constante y genera oportunidades de mejora.
- Es un ser que le gusta mejorar cada día, es creativo, intuitivo, dinámico, etc.
- Generador de nuevas ideas, oportunidades, que trasciendan de ser un sueño a acciones medibles y observables.
- El líder no es observado por sus características netamente físicas, sino más bien por sus capacidades, habilidades que determinan quien es.

- No existe un tipo de líder específico, entendiendo que cada institución, organización, permite que las personas se vayan desarrollando y ser observe como una persona a seguir.
- La persona con tales características es organizado despierto ayuda en el proceso de dirección e incentiva al equipo a que ejecuten de manera conjunta las acciones que han planificado con entusiasmo y carisma.
- Para que una persona pueda ejercer un liderazgo tiene que estar aceptado por la comunidad, la sociedad ya que son quienes le darán la oportunidad de verse como tal, por lo que tendrá sus seguidores quienes le ayudaran a cumplir con sus objetivos y metas.

Distinción de un líder para con un jefe.

Notable distinción esbozó Chiavenato (1993 p. 357) en relación de un líder para con un jefe, veamos:

Jefe		Líder
Es autoritario Es visto más por su capacidad de mandar. Genera temor. Cree tener siempre la verdad Solo delega. Considera a sus trabajadores como empleados. Llega puntual. Genera las tareas para sus trabajadores.	Diferencias	Es elegido por su equipo. Dirige y trabaja con el equipo. Brinda tranquilidad y confianza. Comparte sus conocimientos y aprende de los demás. Todos a uno. Considera a su equipo como fuente de crecimiento en conjunto. Siempre esta antes de la hora. Trabaja con el ejemplo junto a sus colaboradores.

c. El liderazgo y su importancia

Esa cualidad que posee un líder es valiosa dentro de una organización, por eso, Chiavenato (1993, p. 359) al respecto decía:

- Porque la persona que ejerce el liderazgo guía y acompaña en el proceso.
- Su trabajo es organizado, planificado y bien estructurado.
- Ayuda en la sostenibilidad de las empresas u organizaciones.
- Ayuda en potenciar las habilidades y capacidades de sus colaboradores.

d. Estilos de Liderazgo.

Chiavenato (1993, p. 357). Para el autor refiere que el liderazgo no hay tipos de liderazgo, sino que son las personas con determinadas cualidades, quienes desarrollan en una organización una forma de trabajo. Sin embargo, no necesariamente tiene que ver con el crecimiento en conjunto si nomas bien su desarrollo personal.

Carismático: Persona que ejerce alegría y logra conseguir admiración de sus colaboradores.

De inteligencia superior: Se refiere a que las instituciones en la actualidad están considerando a personas calificados, con el fin de lograr mejores resultados. Por lo que tienen rechazo frente a opiniones contrarias que no permitan sus logros. Una característica importante de este líder es que logra admirar las capacidades intelectuales de las personas.

General del ejército: Este tipo de personas son aquellas que están preparados para la guerra. Sin embargo, cuando las cosas no salen como lo esperan son momentos que pueden generar gran tensión. Por ello se dice que son buenos para la planificación, pero les cuesta mantenerse y lograr adecuados resultados. Consideran que no es muy importante llegar hasta el final, confiando en que hacen una buena planificación y por ello van a ganar.

De la realeza: Son aquellos que les gusta trabajar en organizaciones que están por muchos años, lo cual les ha generado comodidad que cuando les toca adaptarse a los cambios les cuesta, por ellos es considerado no aceptable contar con una persona con tales características ya que no permitirá el crecimiento y la competencia en las organizaciones actuales, que generan mayor demanda.

Dictador: Es aquel que ejerce la fuerza, sus opiniones en la organización, sin generar la confianza en sus trabajadores, consiguiendo que trabajen según su mandato.

Democrático: es aquel que considera las opiniones de sus colaboradores. Saben todos como son las valoraciones que les permitirá ir percatándose de las mejoras y evoluciones en su trabajo, de presentarse inconvenientes el líder podrá aportar alternativas que ayuden a encontrar una solución como equipo.

Onomatopéyico: se apoya de simples onomatopeyas verbales, que ayudan a que las personas con quienes se esta trabajando se motiven e inspiren para lograr sus metas trazadas, considerando su visión como organización.

Paternalista: es aquella persona que genera un lazo de confianza con sus colaboradores, sin embargo, es aquel que en su mayoría de ocasiones es quien decide que se debe desarrollar y aplica sanciones y premios. Su función es que las personas trabajen el mayor tiempo posible y bien, generando expectativas en retribuciones de lograr los resultados esperados.

Liberal (*laissez faire*): es una persona tranquila, con una actitud más pasiva, que en muchas ocasiones deja sus funciones en el grupo. Los trabajadores son libres en su totalidad y si es necesario contar con el apoyo del líder.

e. Clases de Liderazgo

Tipo de liderazgo de acuerdo a su influencia

El líder se estructura de la siguiente manera, tomando como referencia a Chiavenato (1993 p.443), veamos:

Liderazgo transaccional: es donde los trabajadores son los que reconocen al líder como la máxima autoridad, por sus aportes en los recursos necesarios para el trabajo.

Liderazgo transformacional: La persona con esta cualidad tiene la habilidad innata de generar efectos en la conducta, creencia, de sus trabajadores. Considerando que es creativo, alegre y entusiasta; que le permiten influenciar sobre nuevas propuestas innovando en el proceso de mejora asumiendo riesgos tanto personales como organizacionales.

Liderazgo auténtico: Es aquella persona que se reconoce y ayuda a formarse asimismo como un líder. Con capacidad humana, espiritual y transparente. Una vez que se conoce puede ayudar a que los demás se conozcan también.

Liderazgo lateral: Es el liderazgo que tiene en cuenta los rangos o jerarquías de un mismo nivel, logrando influir positivamente en el logro de los resultados requeridos, en beneficio de todos.

“Liderazgo longitudinal: este tipo de liderazgo es más utilizado para las organizaciones políticas, donde se observa como una pirámide el tipo de liderazgo, siendo importante los conocimientos y el grado de autoridad de la persona a quienes están siguiendo.

Liderazgo en el trabajo: En las nuevas entidades de ventas, se reconocen dos puntos importantes en los trabajadores la aptitud y la actitud, con la finalidad de que logren cumplir con lo requerido. Entendiéndose que la aptitud tiene que ver con la metodología y procesos a utilizar en la organización, que va acompañado de las actitudes que son las acciones que va a impartir en su interacción en el trabajo.

Cualidades del Liderazgo transformador o transformacional.

Las cualidades de este tipo de liderazgo, siguiendo a Chiavenato (1993, p. 448) son:

- Carismático.
- Visionario.
- Valoración personal.
- Capacidad Intelectual.
- Motivador – mentor.
- Paciente y tolerante.
- Imparte liderazgo con sus colaboradores.
- Trabaja con su equipo.
- Sabe emplear el tiempo y los recursos.

- Papel simbólico.

1.3.2. Respecto al Clima Organizacional.

a. Definiciones.

West (1998) citado por Kangis y Willians, (2000) en AdGeO, (2010) es entendido como las opiniones de las personas sobre la relación que tienen entre compañeros de trabajo y los jefes de una empresa.

Al respecto, Álvarez (1990) prescribe, que son todas aquellas apreciaciones de los trabajadores en su conjunto o un grupo de personas, sobre la realidad de las relaciones dentro de un área o sector de la organización. En esto quiere decir que son aquellas opiniones de los colaboradores son importantes para dar a conocer como está el clima laboral de una institución.

b. Factores influyentes en el Clima Organizacional

Cónclaves (1992) considera:

“Hablar de clima organizacional, estamos hablando de personas, quienes son los que determinan con sus opiniones que pueden ser muy subjetivas sobre como está determinado según su apreciación ya sea a nivel interno o externo, su ambiente laboral”.

Para Bustos (2004), quien refiere que en cada organización existen situaciones internas y externas que van a influir en el rendimiento de los trabajadores según las condiciones en las que se desarrollan. Todo ello se va a observar de manera indirecta en la organización, ya que influyen principalmente en la percepción que tiene cada colaborador.

Por lo antes mencionado las dimensiones internas como externas, necesariamente van a producir cambios significativos en el desarrollo de los trabajadores, puesto que, dependen de las opiniones que puedan generar de acuerdo al nivel de interacción que tienen entre si cada colaborador.

Cuán importante es hablar de los aspectos psicológicos que influyen en las personas como son: Estado de ánimo, los aspectos familiares, lo social entre otros. Que son de relevancia para cada individuo que se verá reflejado en el clima laboral.

En una investigación de Peinado y Vallejo (2005), quien remarca la importancia a tener en cuenta cuando evaluamos la variable - clima organizacional- referido a la interacción entre trabajadores, relacionado con su entusiasmo e involucramiento, la capacidad de resiliencia y comunicación frente a la toma de decisiones en una organización. Las cuales marcan sus actitudes y su comportamiento en la organización.

Por consiguiente, es importante tener en cuenta estos puntos que van a determinar cómo está nuestra variable dentro de la entidad.

c. Mecanismos y Características de la variable Clima Organizacional.

Para Vega y Cols, (2006); la interacción entre los colaboradores y su liderazgo, es uno de los puntos de más relevancia e importancia.

Nuestra variable Clima Organizacional en la percepción de Rodríguez, (2004); Ostroff, Kinicki&Tamkins, (2003); Bris, (2000), es como sigue:

- Considerado como carta de presentación frente a los demás.
- Toma tiempo para observar los cambios en una organización.
- Se considera que es un tema sensible ya que es complicado lograr a un 100% un adecuado clima laboral.
- Mantener un buen clima laboral requiere de perseverancia en el trabajo logrando una sostenibilidad en el tiempo para poder influir en la participación constante de los colaboradores y en su desenvolvimiento en sus áreas de trabajo.
- Va a determinar en la identificación y participación activa de los colaboradores en la organización.
- Es fácilmente vulnerado por las acciones de los colaboradores como sus actitudes.
- Pude afectar a la cultura organizacional, la gestión y dirección de quien la dirige.

d. Principios básicos o fundamentales del Clima Organizacional.

Al respecto Cónclaves (1992), prescribe: *“Clima organizacional es un mecanismo de múltiples dimensiones que van a estar de acuerdo al tipo de organización, la cantidad de colaboradores, el estilo de liderazgo y jerarquización y el nivel de comunicación”*. Lo que, va a constituir un factor determinante para conocer si el clima organizacional en una empresa es bueno o malo y, del comportamiento de los miembros (p. 184).

Cuando nos referimos a clima, nos estamos centrando en los pensamientos de los colaboradores en función a sus experiencias dentro de su centro de trabajo. Lo cual se verá reflejado en la motivación, el dinamismo, de los trabajadores frente a las actividades a desarrollarse en la empresa.

Criterios que se tienen que valorar cuando nos expresamos o referimos a la variable *–Clima Organizacional–*.

- a) La opinión quienes laboran en una organización en función a su ambiente, la cultura organizacional basada en sus valores instituciones, Cónclaves, (1992).
- b) La tecnología, la jerarquía y las funciones según su organigrama, como la motivación en función a las recompensas o sanciones (1992, Cónclaves).
- c) La adecuada planificación, sus planes de trabajo, objetivos, metas y estrategias, claros y verificables Cónclaves).

Cuando hablamos de aspectos personales, entendemos que las personas tienen ideas en función a sus experiencias lo cual vendría a ser lo más inmediato, ya que es lo que tienen como vivencias del día a día en sus centros de labores. Es por ello importante que las organizaciones cuenten con manuales que permitan mejorar su clima laboral de acuerdo a su cultura organizacional, el único fin de esto es innovar, generando que los trabajadores se sientan más involucrados, comprometidos con aspiraciones a la superación tanto personal como profesional. (Ciampa 1991, citado por Marín, 1999), es parte fundamental

e importante para las organizaciones contar con dicho material que es gestionado por los directivos como pieza clave en la toma de decisiones, que permita dar aportes a sus subordinados para la mejora de la organización en beneficio de la comunidad.

Además de lo prescrito precedentemente, Clima Organizacional también presenta otros principios, veamos:

- Motivacional
- Contentos.
- Compromiso.
- Columna de Valores.
- Conflicto
- Cultura.

e. Influencia de la variable *-Clima Organizacional-*.

Amorós (2007), prescribe que: Clima Organizacional, manifiesta la educación, las creencias y actitudes de los integrantes, que debido a sus experiencias se convierte en situaciones importantes del clima.

Entonces los gerentes van a ver como prioridad el diagnosticar y analizar el clima en las organizaciones.

Amorós (2007), habla sobre clima como aquella situación que es percibida por los trabajadores y que de esta forma reaccionan y accionan frente a diferentes situaciones que se les presenta en el trabajo (p.244).

Lo que quiere decir que en una institución u organización se puede ver de diferentes órbitas, teniendo en cuenta su tamaño, educación, estructura y sexo de las personas que trabajan. Es importante evaluar el clima organizacional en las empresas para poder conocer como está siendo percibida por sus colaboradores y de este modo poder tener un alcance de los resultados a los que van a llegar como empresa.

Para Goncalves (1999), referirse al valor -Clima Organizacional- de una organización u entidad, básicamente se refiere a cómo los colaboradores están observando el ambiente (p. 135).

Por consiguiente, tiene que ver con las experiencias previas que tiene cada colaborador en función a las relaciones interpersonales en cada entidad donde ha colaborado. Tal es así que, hablar de clima está relacionado a cómo interactúan los diferentes niveles de la organización, tanto jefes como colaboradores, las estructuras claras, las funciones y designaciones ayudará a que las personas tengan una opinión referente a la empresa.

En este sentido, las respuestas y percepciones que involucran el clima de una organización tienen su origen multifactorial como son la capacidad de liderazgo, la interacción entre los trabajadores, los estilos de comunicación, el involucramiento e identificación con la empresa. (Amorós, 2007).

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016?

1.5 Justificación

La presente tesis procura establecer si las variables guardan vinculación entre ellas, para poder saber también si el modo procede en torno al público.

De otra forma sirve al gerente, sub gerente de administración, así también al área de recursos humanos tengan conocimiento más detallado de como se encuentra el organismo en relación al ambiente organizacional, que se encuentra así mismo, con los trabajadores, la responsabilidad que tiene para absolver diferentes problemas que existan o tengan como consecuencia en la institución y para ello sugieren propuestas acordes y relacionadas para el privilegio de la comunidad cajamarquina.

Además, el trabajo tendrá la finalidad de aportar científicamente a diferentes organismos públicos para que así ellos puedan aportar y progresar en la relación laboral, teniendo siempre en cuenta que los trabajadores, son fragmentos importantes de dicha Entidad Pública.

Finalmente es perseguir la contribución que sirva como instrumento de su labor para poder diagnosticar la problemática de las variables en estudio y poder elaborar acciones para los futuros gobernantes de la institución municipal.

1.6 Hipótesis.

Ha: consiste en la descripción y vinculación entre clima organizacional y liderazgo para empleados administrativos que se encuentren en la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Ho: No hay vinculación en la descripción del ambiente organizacional y liderazgo para los servidores administrativos en la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

1.7 Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Tiene la finalidad de establecer el vínculo o la descripción del clima organizacional y liderazgo que tiene los servidores administrativos que se encuentran en la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

1.3.3. Objetivos Específicos.

Equiparar el ambiente organizacional de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Diagnosticar el porcentaje de liderazgo en los empleados administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Conocer la relación entre clima organizacional y liderazgo carismático en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Establecer la relación entre clima organizacional y liderazgo transaccional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Reconocer la relación entre clima organizacional y liderazgo transformacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

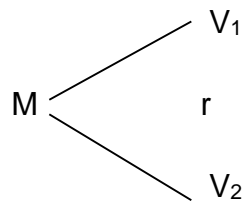
Identificar la relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio.

Se considera indicar que es una investigación de tipo correlacional, lo que significa que es un modelo el cual su propósito es saber el vínculo o nivel de asociación que debe tener entre las categorías, variables, conceptos el los en sí". Hernández et al., (2010), "los análisis consecutivos, cuando evalúan los grados asociados que hay entre variables se llegan a medir todas (unir entre ellas), para que luego se cuantifique llegando a analizar el vínculo, estas correlaciones se sustentaran en hipótesis que se demostraran en el transcurso de la investigación".

En otro sentido, en relación al acápite anterior el diseño que se emplea es descriptivo correlacional, la cual medirán las variables ya mencionadas, en la que se establece la existencia de grado y correlación, teniendo en cuenta que no se intenta explicar por completo lo investigado, por lo que solo se recopila la información que se representa en el diagrama siguiente.



M: trabajadores

V₁: Liderazgo

V₂: Clima organizacional

r: relación

2.2. Operacionalización de Variables.

2.2.1. Definiciones conceptuales

Variable: Clima Organizacional.

Para Goncalves, (1997) son un conjunto de ideas que comparten las personas sobre y entorno a la realidad de trabajo en una organización, en la que se encuentra los elementos sociales ya sea como: reglamentos, políticas, funciones, manejo de equipos y sistema de la organización.

Variable: Liderazgo

se podría definir como “el cargo de una persona a la cual se diferencia de las demás, teniendo la capacidad de tomar la decisión correcta para la corporación, colectividad, equipo u asociación que tenga a su cargo, para que las demás personas que se encuentran en el grupo puedan sentirse inspirados en el cumplimiento de sus objetivos como organización” (Deepak, 2010).

2.2.2. Definición operacional.

Variable: Clima Organizacional

Esta relacionada al estado en el que se encuentran los colaboradores en su ambiente de labores, lo cual indicaría que existe comunicación, resiliencia

entre los participantes, asimismo se observará la participación de los directivos quienes son los responsables de guiar en el proceso de alcanzar los objetivos de la organización según su cultura organizacional. (Anexo 1)

Variable: Liderazgo.

Accionar de un individuo frente a los integrantes de la institución, demostrando carisma, empeño, enseñanza y motivación a las acciones encomendadas a realizar por el equipo con el fin de mejorar la atención y desempeño institucional.

2.2.3. Operacionalización de las variables

Se realiza el “desarrollo de la parte operativa del concepto con el fin de edificar el cuadro metodológico para tener un conocimiento general de los puntos a tratar en dicha investigación (carrasco, 2009)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTOS
Clima organizacional	Comunicación institucional	Democracia	Encuesta
		Concertación	
	Identidad con la empresa.	Espontaneidad	
		Intuición	
	Estructura	Pertinencia	
		Normatividad	
	Recompensa con los colaboradores	Coherencia	
		Equidad	
Liderazgo	Carismático	Habilidades de comunicación	Encuesta
		Confianza	
		Orientación a la acción.	
	Liderazgo Transaccional	Reforzamiento positivo	
		Desempeño y administración.	
	Transformacional	Motivación inspiradora	
		Estimulo intelectual	

Elaborado por el autor.

2.3. Población y Muestra.

2.3.1. Población.

Se conformó por 35 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Agua Blanca., San Miguel, Cajamarca. 2016.

2.3.2. Muestra.

La muestra estuvo considerada por el total de población el cual fue 35 trabajadores de dicha institución, por lo que, el muestreo fue no probabilístico a juicio propio del evaluador. Ramírez (1997).

Tabla 01: Muestra del estudio

SEXO Trabajadores	VARÓN	MUJER	TOTAL
Municipalidad distrital de Agua Blanca	19	16	35
Total	19	16	35

Fuente: Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Agua Blanca.

2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Esta investigación utilizó:

Técnicas.

a. La Observación:

Generalmente esta técnica exige: “*el archivo completo, protegido de las acciones y comportamientos confiables*” Hernández et al. (2010). Mediante esta la encuesta se ha logrado recabar los sucesos de la municipalidad.

Instrumentos.

Para recabar los datos necesarios en la presente investigación se utilizó la Escala de Likert - Pino (2007), es una distribución donde hay un grupo de enunciados de oraciones fácticas, de acontecimientos de un contexto o situación. No existe respuestas positivas y negativas.

Normalmente se utiliza la escala Likert para una pesquisa, con herramientas y escalas. La sumatoria de todos los ítems constituyen la puntuación. Pino (2007).

El clima cuenta con 4 dimensiones como son: Comunicación en la organización, estructura, identidad y recompensa y 16 indicadores.

En el liderazgo se estructuro las siguientes dimensiones: Carismático, transaccional, transformacional y 16 indicadores.

2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento:

El recabo de información respecto al instrumento debe reunir dos criterios: Validez y confiabilidad. Siendo la primera un análisis de lo escudriñado de la investigación, teniendo en cuenta con las coberturas e indicadores, logrando medir lo que se necesita. (Castañeda, Espinoza, Morales, 2013).

La validez es que a través del test se logra medir lo establecido por el investigador. Pino (2007). Por consiguiente, validez busca un fin de carácter especial a un grupo de personas de manera específica.

Lograr obtener una validez del contenido, como del instrumento de recopilación de datos se realiza a través del criterio de especialistas, los cuales buscan la coherencia en sus indicadores de las variables del estudio.

Dicho de otra manera (Castañeda, Espinoza, Morales, 2013). Consideran:

Cuando se hallan detectado errores u observaciones, los expertos tendrán la posibilidad de reformular y levantar las observaciones, errores, a fin de mejorar el estudio, lo cual les permite una reestructuración en la medición del instrumento para que finalmente sea sometido con fiabilidad. Castañeda et al. (2013).

El resultado de la validación de contenido por los juicios de estudiosos, para las dos variables.

Variable clima organizacional.

Experto 1					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	60	3	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	64				

C1= 98%

Experto 2					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	56	6	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	64				

C2= 97%

Experto 3					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	64	6	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	64				

C3= 100%

$$C_9 = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = 98.43\%$$

Variable liderazgo.

Experto 1					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	48	6	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	56				

Experto 2					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	56	6	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	56				

Experto 3					
C1=	T4	T3	T2	T1	T0
VALORACIÓN	52	3	0	0	0
TOTAL MÁXIMO	56				

C1 = 96%

C2 = 100%

C3 = 98%

$$C_9 = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = 98.20\%$$

El utilizado instrumento tiene mucho que ver en los indicadores, relacionado a los ítems, variables, escalas, que son recomendables al momento de la aplicación de instrumentos.

Confiabilidad del instrumento.

Una vez que se ha revisado los antecedentes, tenemos a Pino (2007), quien establece la confiabilidad, son las puntuaciones recabas en el instrumento.

Dicho de otra manera, la confiabilidad sirve tanto para el presente y para el futuro. Mendoza, (2013).

Para la consistencia interna del presente estudio, mediante el coeficiente de Cronbach, siendo excelente para ambas variables. George y Mallery (1995) (Anexo 1)

Estadísticos de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	.97	16
Liderazgo	.98	16

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se consideró lo siguiente al momento del análisis:

Primero se esgrimió la estadística descriptiva que se refiere a la utilización de la distribución de frecuencias: Que contiene cualidades de manera organizada en tabulaciones, planteadas por el estudioso, Bernal (2010).

La base de datos fue trabajada en el programa Excel.

Para la correlación se empleó el “Coeficiente de Correlación de Pearson, con el fin de ver el grado de relación de las variables en estudio. Gamarra et al. (2008).

Los valores que puede tomar Pearson fluctúan entre -1,00 a +1,00, según el Anexo 1.

El estadístico Chi cuadrado nos permite analizar las hipótesis, lo cual nos ayuda a ver el grado de relación de dos variables categóricas Sánchez & Reyes (1996).

2.6. Aspectos éticos

Realizar una crítica referente a la investigación, se tendrá en consideración el aspecto objetivo, el nivel de honestidad, teniendo en cuenta los derechos de las personas. Universidad Uladech,(2013).

Del mismo modo, se toma en cuenta para la calidad del estudio el cumplimiento de las normas que rigen para el buen funcionamiento de la sociedad (Argüelles, 2013)

Asimismo, en el estudio desde la etapa preliminar hasta la culminación de la misma, se considera los principios y normas precedentemente indicadas Abad et al., (2005)

III. RESULTADOS.

El presente estudio mostrará responderá a los objetivos planteados como las hipótesis.

a. Objetivo específico N° 01

Diagnosticar el grado de liderazgo en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 02: Frecuencia de la dimensión comunicación organizacional en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Comunicación organizacional			
	fi	%	% acumulado
Regular	14	40,0	40,0
Bueno	21	60,0	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que en la dimensión comunicación organizacional, es bueno al 60.0%, que se refleja en el adecuado clima que se genera desde los jefes en el trabajo y las necesidades institucionales, incluso trata en lo posible por generar que el ámbito de trabajo sea atractivo; esto evidencia que los esfuerzos de los directivos plasmen el cumplimiento de las metas institucionales, logrando un acercamiento con todos los trabajadores a fin de plasmar la solución problemática institucional. Y la diferencia del 40.0% es regular.

Tabla Nº 03: Descripción de la dimensión identidad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Identidad			
	fi	%	% acumulado
Malo	5	14,3	14,3
Regular	14	40,0	54,3
Bueno	16	45,7	100,0
Total	35	100	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que en la dimensión identidad organizacional, es bueno al 45.7%, se ve reflejado en la reacción de los trabajadores frente a su centro de trabajo mostrándose colaboradores en el cumplimiento de las metas institucionales, además, los esfuerzos esgrimidos buscan alcanzar las metas indicadas, al punto de sentirse identificados institucionalmente y se involucra con la problemática institucional. Asimismo, el 40.0% de los evaluados es regular y un preocupante 14.3% de los trabajadores que indica es malo.

Tabla Nº 04: Descripción de la dimensión estructura en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Estructura			
	fi	%	%acumulado
Malo	3	8,6	8,6
Regular	15	42,9	51,4
Bueno	17	48,6	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que en la dimensión estructura organizacional, que el 48.6% es bueno, se ve plasmado en labores de los tramites que ayudan a la mejora de la atención y dar solución a las dificultades de la institución, además tiene las documentaciones organizadas, coherentes y actualizados; es preciso indicar, el administrador se encarga del monitoreo del personal atendiendo a documentación formal. Asimismo, Se observa que un 42.9% de los trabajadores presentan un nivel regular y un mínimo 8.6% de los trabajadores que indica es malo.

Tabla Nº 05: Descripción de la dimensión recompensa en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Recompensa			
	fi	%	%acumulado
Regular	12	34,3	34,3
Bueno	23	65,7	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que en la dimensión recompensa, que el 65.7% es bueno, se ve plasmado con lo que cuenta la organización con una planificación de recompensa y estímulo para con sus colaboradores basado en su plan operativo institucional, generando el reconocimiento en sus empleados. Asimismo, Se observa que un 34.3% de los trabajadores presentan un nivel regular.

Tabla Nº 06: Descripción de la variable clima organizacional en los trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Variable Clima organizacional			
	fi	%	%acumulado
Malo	3	8,6	8,6
Regular	16	45,7	54,3
Bueno	16	45,7	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que en la variable clima organizacional, que el 45.7% es bueno y regular, Asimismo, Se observa un mínimo 8.6% de los trabajadores que indica es malo.

b. Objetivo específico N° 02

Demostrar que Clima Organizacional en los trabajadores administrativos, Municipalidad distrital - Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 07: Descripción de la dimensión carismático en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Liderazgo carismático			
	Fi	%	%acumulado
Malo	4	11,4	11,4
Regular	18	51,4	62,9
Bueno	13	37,1	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que, en la dimensión carismático del liderazgo, que el 51.4% es regular, se ve plasmado en fomentar una adecuada cultura organizacional teniendo en cuenta la estructura con su misión, valores, objetivos, metas que se espera tenga la organización, considerando realizar el trabajo antes de lo establecido, siendo compartidos por el equipo de trabajo. Asimismo, Se observa que un 37.1% es bueno y un mínimo 11.4% de los trabajadores que indica es malo.

Tabla N° 08: Descripción de la dimensión transaccional del liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad - Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Liderazgo transaccional			
	fi	%	% acumulado
Regular	17	48,6	48,6
Bueno	18	51,4	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que, en la dimensión transaccional del liderazgo, que el 51.4% es bueno, se ve plasmado en las acciones de que el líder especifica el compromiso de los trabajadores con el único fin de que se cumplan con las metas; los problemas se resuelven. Asimismo, Se observa que un 48.6% de los trabajadores que indica es regular.

Tabla Nº 09: Descripción de la dimensión liderazgo transformacional en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Liderazgo transformacional			
	fi	%	% acumulado
Malo	3	8,5	8,5
Regular	17	48,6	48.6
Bueno	15	42,9	42.9
Total	35	100,0	100,0

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que, en la dimensión transformacional del liderazgo, que el 48.6% es regular, se ve plasmado en fomentar en las actividades como felicitar el compromiso de los trabajadores y promover acciones a fin de lograr un mayor mejor desenvolvimiento, tomar decisiones que corrigen si aparecen incumplimiento de lo normado dentro de la institución, además de Intervenir en caso los problemas institucionales sean graves manifestando una preocupación por su entorno. Asimismo, Se observa que un 42.9% es bueno y un mínimo 8.5% de los trabajadores que indica es malo.

Tabla Nº 10: Distribución de la variable liderazgo en trabajadores administrativos, Municipalidad distrital Agua Blanca, Cajamarca, 2016.

Variable Liderazgo			
	fi	%	Porcentaje acumulado
Malo	4	11,4	11,4
Regular	12	34,3	34,3
Bueno	19	54,3	54,3
Total	35	100,0	100,0

Fuente: Aplicado por el autor.

Interpretación:

Según la tabla se observa que, en la variable liderazgo, que el 34.3% es regular. Asimismo, Se observa que un 54.3% es bueno y un mínimo 11.4% de los trabajadores que indica es malo.

c. Objetivo específico N° 03

Examinar la relación entre clima organizacional y liderazgo carismático en trabajadores administrativos de las municipalidades distritales Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 11: Correlación entre clima organizacional y liderazgo carismático en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

Correlaciones			
		Clima organizacional	Carismático
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,254
	Sig. (bilateral)		,142
	Suma de cuadrados y productos cruzados	14,171	3,657
	Covarianza	,417	,108
	N	35	35
Carismático	Correlación de Pearson	,254	1
	Sig. (bilateral)	,142	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	3,657	14,686
	Covarianza	,108	,432
	N	35	35

Interpretación.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo carismático se determinó un $r = 0.254$, generando un nivel de significancia de $p = 0,142$ superior al 0,05, a lo que se concluye que presentan una correlación positiva débil entre dichas variables (clima organizacional y la dimensión liderazgo carismático).

d. Objetivo específico N° 04

Examinar la vinculación entre clima organizacional y liderazgo transaccional en trabajadores administrativos de las municipalidades distritales Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 12: Correlación entre clima organizacional y liderazgo transaccional en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

Correlaciones		Clima	
		organizacional	Transaccional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,208
	Sig. (bilateral)		,231
	Suma de cuadrados y productos cruzados	14,171	2,314
	Covarianza	,417	,068
	N	35	35
Transaccional	Correlación de Pearson	,208	1
	Sig. (bilateral)	,231	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	2,314	8,743
	Covarianza	,068	,257
	N	35	35

Interpretación.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo transaccional se determinó un $r = 0.208$, generando un nivel de significancia de $p = 0,231$ superior al 0,05, a lo que se concluye que presentan una correlación positiva débil entre dichas variables (clima organizacional y la dimensión liderazgo transaccional).

e. Objetivo específico N° 05

Examinar la relación entre clima organizacional y liderazgo transformacional en trabajadores administrativos de las municipalidades distritales Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 13: Correlación entre clima organizacional y liderazgo transformacional en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

Correlaciones		Clima	
		organizacional	Transformacional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,324
	Sig. (bilateral)		,058
	Suma de cuadrados y productos cruzados	14,171	4,543
	Covarianza	,417	,134
	N	35	35
Transformacional	Correlación de Pearson	,324	1
	Sig. (bilateral)	,058	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4,543	13,886
	Covarianza	,134	,408
	N	35	35

Interpretación.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo transformacional se determinó un $r = 0.324$, generando un nivel de significancia de $p = 0.058$ superior al 0,05, a lo que se concluye que presentan una correlación positiva débil entre dichas variables (clima organizacional y la dimensión liderazgo transformacional).

f. Objetivo específico N° 06

Examinar la correlación entre clima organizacional y liderazgo en trabajadores administrativos de las municipalidades distritales Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

Tabla N° 14: Correlación entre clima organizacional y liderazgo en trabajadores administrativos, municipalidad distrital Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

Correlaciones			
		Clima organizacional	Liderazgo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,485**
	Sig. (bilateral)		,003
	Suma de cuadrados y productos cruzados	14,171	7,429
	Covarianza	,417	,218
	N	35	35
Liderazgo	Correlación de Pearson	,485**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	7,429	16,571
	Covarianza	,218	,487
	N	35	35

**. La relación significativa a nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo se determinó un $r = 0.485$, generando un nivel de significancia de $p = 0,03$ inferior al 0,05, a lo que se concluye que presentan una correlación positiva moderada entre dichas variables (clima organizacional y liderazgo).

Tabla N° 15: Descripción de casos y Chi Cuadrado de las variables clima organizacional y liderazgo.

Resumen de casos y su procesamiento				
	Válidos		Total	
	N	%	N	%
Variable Clima organizacional *	35	100,0%	35	100,0%
Variable Liderazgo				

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,761 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	17,416	4	,002
Asociación lineal por lineal	7,989	1	,005
N de casos válidos	35		

a. 5 casillas (55.6%) su frecuencia esperada es inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .34.

Interpretación.

La significancia de $p = 0.000$ es inferior que 0.05 , significa que, procedimos a denegar la posible respuesta nula y finalizar que clima organizacional y liderazgo como variables se encuentran entrelazadas con los administrativos de la Institución Edil de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

IV. DISCUSIÓN.

Después que se procesaron los resultados sobre el clima organizacional y el liderazgo en los colaboradores, Municipalidad distrital de Agua Blanca, se obtuvo que en gran cantidad de los trabajadores refieren que es aceptable, situación que tiene similitud con lo que menciona Brunet (2004): “

El espacio se encuentra conformado básicamente por el medio que rodea al trabajador dentro de la institución siendo en algunos casos que el trabajador se motiva – desmotiva en razón de la armonía.

De lo contrario, en las dimensiones de carismático y transformacional, se encontró que los trabajadores lo observan como bueno, dato que se corrobora con Cordero (2006), por lo que menciona que su análisis del estados anímicos de las personas nos ayudan a entender como se desarrollan en el ambiente de trabajo.

Es por ello que, la persona encargada de incentivar, motivar a sus colaboradores brindando los espacios necesarios que ayuden aún adecuado desempeño de sus funciones, rescatando que los trabajadores capacidades para los cuales pueden ser innatas como aprendidas para ejercer un buen clima organizacional a través de las relaciones buenas interpersonales, la toma adecuada de decisiones y la identificación comprometida con la institución. (Cordero, 2006, p. 67)

Asimismo, de acuerdo a los resultados producto de la ejecución de los instrumentos, y trabajados en tablas de frecuencia se muestra que entre las dimensiones de dicho estudio hay una relación por lo que se confirma lo que plantea Litwin y Stringer (1968) que un líder tiene la capacidad de escuchar y atender las opiniones de sus colaboradores con el único fin de promover la participación activa dentro de su ambiente de trabajo, permitiéndoles su desarrollo profesional y personal.

Según el análisis de las variables de estudio concuerda en lo que prescribe Díaz, et al (2012), según su estudio llega a concluir que los colaboradores son aquellos que dan opinión referente a la situación de las relaciones dentro del ambiente

laboral, lo cual manifiesta que en la Institución Edil es buena, ejercen un adecuado liderazgo corroborado por la sentir de sus colaboradores. Por otro lado, Córcega, Subero. (2009), en su estudio realizado encontró que los jefes de los establecimientos muchas veces deben ejercer cierta fuerza, para que los colaboren den cumplimiento en el tiempo pertinente sus acciones encomendadas, haciendo que los colaboradores no tengan una idea favorable sobre su gestión.

Debido a estas comparaciones con diversos supuestos teóricos y los antecedentes el estudio se define en la interacción que consta del clima y liderazgo en los colaboradores de la Municipalidad distrital Agua Blanca.

V. CONCLUSIONES

Se concluye según los resultados obtenidos, se estableció el nivel de similitud entre las variables de estudio.

Según lo obtenido del diagnóstico, el clima organizacional es bueno y regular con el 45.7%, por otro lado, encontramos un escaso 8.6% que es considerado malo.

En el liderazgo se obtuvo como resultado que es bueno con un 54.3%, regular con el 34.3%; por otro lado, encontramos un escaso 11.4% que es considerado malo el liderazgo ejercido en la institución municipal distrital de Agua Blanca.

En la relación del clima organizacional y el liderazgo carismático, determinó que $r = 0.254$, generando un $p = 0,142$ superior al 0,05, de contraste; por lo que, se relacionan de forma positiva débil.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo transaccional determinamos un $r = 0.208$, generando una $p = 0,231$, superior al 0,05, de contraste lo que se relaciona de forma positiva débil.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo transformación determinamos un $r = 0.324$, generando un $p = 0,58$ superior al 0,05, de contraste lo que se relaciona de forma positiva débil.

En la relación del clima organizacional con el liderazgo determinamos un $r = 0.485$, generando una $p = 0,03$ superior al 0,05, de contraste lo que se relaciona de forma moderada.

Según el p-valor con un nivel de significancia de $p = 0.000$ es inferior que 0.05, significa que, procedimos a denegar la posible respuesta nula y finalizar que clima organizacional y liderazgo como variables se encuentran entrelazadas con los administrativos de la Institución Edil de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

VI. RECOMENDACIONES.

Se plantean las siguientes recomendaciones:

La institución edil distrital Agua Blanca coordine talleres de liderazgo para los trabajadores de la institución, con el fin de poder liderar dentro del establecimiento de trabajo.

La gerencia del capital humano o recursos humanos deberá establecer planes para el cambio de paradigma de las organizaciones con mejores actitudes frente al ámbito de trabajo y las relaciones interpersonales generando por ende capacitaciones con la ayuda de la psicología positiva y centrada en soluciones como una nueva corriente que se está implementado en las organizaciones de este nuevo milenio.

Que las áreas de la municipalidad coordinen para trabajar en equipo y con ello generar confianza y comunicación entre el líder y los miembros de las áreas involucradas, así como el desarrollo de las habilidades y capacidades del personal como parte de la mejora continua y trabajo en equipo.

Que el área de recursos humanos promover líneas de comunicación oral (individual – grupal) y escrita, para transmitir las instrucciones y lineamientos a seguir por la institución, en vista que, es la fuente principal de trato social, que ayude en la concientización frente a las acciones que se tengan que realizar.

Que la gerencia municipal implantar sistemas de reconocimiento y recompensas intrínsecas y extrínsecas que promuevan la eficiencia, habilidades y destrezas de los trabajadores con la finalidad de mejorar la atención municipal.

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2004). *Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional*. Recuperado de: http://www.uvm.cl/csonline/2004_1/pdf/liderazgo.pdf
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, M., Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Álvarez, F. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Amorós, E (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT. Escuela de Economía. Chiclayo.
- Antezana, M. (2013). *El clima organizacional*. México. Rino
- Arlene, R. (2009). *Estudio sobre buenas prácticas de liderazgo político en la gestión municipal en República Dominicana*. Recuperado de: <http://www.democracialocal.org/wp-content/uploads/2009/11/Liderazgo-politico-municipal.pdf>
- Bello, M. (2000). *Estudio del clima organizacional de los docentes de la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad De Oriente*. Trabajo de grado no publicado. Universidad De Oriente, Puerto La cruz.
- Blázquez, B. (2002). *Liderazgo Político y Gobernabilidad: Cuestiones abiertas, futuro incierto*. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión del de liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura de y urbanismo de la universidad Central del Ecuador de la ciudad el período académico 2010 – 2011*. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Botero, J. (2011). *Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4804/1/71772386.2011.pdf>
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

- Bustos, P. (2004). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de la tesis*. APA 6ª ed. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*, 2ª ed., México: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (1992). *El clima organizacional*. Panamá. McGraw-Hill.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1998). *Administración de Personal*, Buenos Aires, Argentina: Compañía Editorial Continental.
- Conde, M., Coronado, M. (2006). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución pública. Caso estudio: la ilustre Municipalidad de Valdivia*. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/ffc745d/doc/ffc745d.pdf>
- Contreras, D., Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Contreras, F. Barbosa, D. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. un estudio comparativo*. Recuperado de: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_2731_v12n2-art1.pdf
- Córcega, A., Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano "Creación Cantarrana", Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008*. (Tesis de maestría- Universidad de Oriente). Sucre, Bolivia.
- Cordero, O. (2006). *Caracterización de los tipos de liderazgo*: Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ6445.pdf>
- Crespo, A. (1995). *Relación del clima afectivo con la atracción interpersonal*. Lima. Universidad Mayor de San Marcos.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thompson.

- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. (8ª edición). México: International Thomson.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Holl.
- Díaz de Landa, M. (2009). *Tendencias actuales en el liderazgo local: explorando la emergencia de la cultura del nuevo populismo fiscal en los municipios de córdoba*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/Argentina/cijsunc/20110521114242/se c1012.pdf>
- Díaz, N., García, L., Granados, O. (2012). *Liderazgo y cultura organizacional en la administración pública municipal en la región bajo*. Recuperado de: http://sabes.edu.mx/redi/4/pdf/SABES_4_4NATALIEPDF_V1.pdf
- Edel, N., García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición Electrónica gratuita. Recuperado de: www.eumed.net/libros/2007c/340/index.htm.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, T. (2007). *Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América)*. Trabajo de grado no publicado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Lima.
- Flores, M. (1999). *El clima Organizacional*. (Tesis de maestría). Colombia. Universidad de Mérida.
- Franco, G. (2003). *Mejoramiento del clima organizacional*. Caracas (Tesis de maestría). Caracas. Instituto Universitario Pedagógico "Monseñor Rafael Arias Blanco
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.

- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. Recuperado de: <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*, 6ª ed. Barcelona, España: Kairós.
- Gómez, J. (1999). *Recursos humanos, fundamentos del comportamiento humano en la empresa*. Madrid: Encuentro.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Guerrero, O. (2001). *La Educación. Contexto y perspectivas*. Editorial: Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, C y Solutó, B (2001). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados del Hipermercado Víveres de Cándido*. Urbe – Maracaibo, Venezuela:
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hiriart, I., Olivares, L. (2004). *Clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo*. Recuperado de: http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202004/Clima_organizacional_y_fortalecimiento_del_trabajo_en_equipo.pdf
- Keith, D., Newstrom, J. (1997). *Comportamiento Humano en las organizaciones*. México. Editorial Mc Graw-Hill
- Lamony, M. (2009). *Clima Organización: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarios de Tabasco*. (Tesis de maestría). Tabasco. México Universidad de Tabasco.
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- Mangle, N. Sánchez, E (2000). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño del Recurso Humano en la Alcaldía del Municipio Baralt, del Estado Zulia*. Urbe- Maracaibo, Venezuela:

- Marcano, J. (2010). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda*. (Tesis de maestría). Los Teques – Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Mardones, F., Muñoz, J., Torres, L. (2006). *Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la República*. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/467/1/tadpu106.pdf>
- Medina, J. (1999). *Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional*. Lima. San Marcos.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención*, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio del Interior de Chile, (2011). *Modelo de gestión de calidad de los servicios municipales*. Recuperado de: http://www.subdere.cl/sites/default/files/documentos/guia_2_modelo_gestion_de_calidad.pdf
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/molocho_bn.pdf
- Montalván, C. (1999). *Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa*. México: Universidad Iberoamericana, Dirección de Difusión Universitaria.
- Noguera, C. (2000). *Evaluación del clima organizacional en el Departamento de Control de Estudios de la Universidad De Oriente, Núcleo De Sucre. Trabajo de ascenso no publicado*. Universidad De Oriente, Cumaná.
- Novoa, S. (2004). *Equipos de trabajo en las organizaciones empresariales*. Santiago. Editora Universidad Católica de Chile.
- Pacheco, H. (2008). *Propuesta de estrategias de mejoramiento del clima organizacional en el Instituto Nacional de Promoción y Capacitación Turística*, (Tesis de Magister en Gerencia de Recursos Humanos), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA).

- Peris, R. (1998). *Liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10522/peris.pdf?sequence=1>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. España: Universidad del Zulia.
- Ramírez, N. (2010). *El liderazgo del municipio desde la perspectiva de los intendentes. Un enfoque de valores orientadores de la gestión*. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/1013/1/00264.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rodríguez, M. (2006). *“Evaluación del Clima Organizacional”*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/tecnología-información-comunicaciones.htm>.
- Rosa, E. (2003). *Principales Métodos y Técnicas Educativas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. (1ª ed.). Lima.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_Ensayo_Dimensiones.pdf.
- Serrato, M. (2011). *Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa grupo latino de publicidad Colombia Ltda*. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/2837/1/T11.11%20S68e.pdf>
- Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. (12ª edición). México: International Thomson.
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*. http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=

- Universidad Cesar Vallejo (2011). *Documentos que Sustentan el Nuevo Modelo para la Elaboración y Sustentación del Proyecto y de la Tesis de Maestría*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (1996). *Metodología de la Investigación*. Segunda edición. Huacho, Perú:
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Recuperado de:
<http://share.pdfonline.com/7fad98d6876b4afa9170fd13193fa5fb/NMM.pdf>
- Valencia, H. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia_pp.pdf
- Vásquez, I., Zuluaga B. (2008). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008*. (Tesis de maestría). Colombia.
- Vega, C., Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) trabajador(a):

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el **Clima organizacional** de nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca. 2. Casi nunca 3. Bastantes veces 4. Casi siempre
5. Siempre.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.					
2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.					
4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.					
5. Me interesa el desarrollo de mi institución.					
6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.					
7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.					
8. Me involucro con la problemática institucional.					
9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.					
10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.					
11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.					
12. Los documentos normativos institucionales son coherentes y actualizados.					
13. Se cuenta con un plan de estímulos para el personal de la institución.					
14. El trato que se da al personal es adecuado, y responde a normatividades institucionales.					
15. Se reconoce la buena labor realizada por el personal con estímulos.					
16. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo responden a la identificación con la institución del cual formo parte.					

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimado(a) trabajador(a):

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el LIDERAZGO de nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca. 2. Casi nunca 3. Bastantes veces 4. Casi siempre
5. Siempre.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
01. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.					
02. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.					
03. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.					
04. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.					
05. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.					
06. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.					
07. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
08. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.					
09. Usted vincula el logro de las metas con los premios.					
10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás trabajadores					
11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.					
12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.					
13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.					
14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.					

BAREMACIÓN DE LAS VARIABLES:

Clima Organizacional

Cabe precisar que se determinó un cálculo con la finalidad de poder medir la variable clima organizacional, como lo precisamos a continuación:

ESCALA	DIMENSIONES				Total
	Comunicación organizacional	Identidad	Estructura	Recompensa	
Bueno	20 - 15	20 - 15	20 - 15	20 - 15	80 - 54
Regular	14 - 07	14 - 07	14 - 07	14 - 07	53 - 27
Malo	06 - 04	06 - 04	06 - 04	06 - 04	26 - 16

Fuente: Elaborado por el autor.

Liderazgo.

Es preciso mencionar que se determinó un baremo para efectos de medir la variable liderazgo, tal como se detalla a continuación:

ESCALA	DIMENSIONES			Total
	Liderazgo carismático	Liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional	
Bueno	30 - 21	20 - 15	20 - 15	70 - 49
Regular	20 - 11	14 - 07	14 - 07	48 - 24
Malo	10 - 06	06 - 04	06 - 04	23 - 14

Fuente: Elaborado por el autor.

TABLA DE VALORACIÓN DE CONFIABILIDAD MEDIANTE EL ALFA DE CRONBACH

Según criterio George y Mallery (1995)

>0.9, el instrumento de medición es excelente

entre 0.9 - 0.8, el instrumento es bueno

entre 0.8 - 0.7, el instrumento es aceptable

entre 0.7 - 0.6, el instrumento es débil

entre 0.6 - 0.5, el instrumento es pobre

< 0.5, no es aceptable

Baremación del Coeficiente de Pearson:

-1,00	= Correlación negativa perfecta.
-0,90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0,75	= Correlación negativa considerable.
-0,50	= Correlación negativa media.
-0,25	= Correlación negativa débil.
0,00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10	= Correlación positiva muy débil.
+0,25	= Correlación positiva débil.
+0,50	= Correlación positiva media
+0,75	= Correlación positiva considerable.
+0,90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1,00	= Correlación positiva perfecta.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL PROYECTO.

Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Nombre del experto | : ----- |
| 2. Nombre del Instrumento | : Encuesta. |
| 3. Propósito | : Conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y liderazgo. |
| 4. Unidades de análisis | : Municipalidad Agua Blanca.. |
| 5. Duración | : 40 minutos. |
| 6. Muestra | : Comprende 35 personas. |
| 7. Descripción de instrumento | : Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de conocer el nivel en que se encuentra cada una de las variables observadas y su probable correlación. |
| 8. Responsable | : Br. Julio Ivan Rabanal Bardales |

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa.
 - Coherencia con indicador, dimensión y variable.
- Se anotarán las observaciones/sugerencias en los ítems respectivos.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Democracia	1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.									
			2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.									
		Concertación	3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.									
			4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.									
	IDENTIDAD	Espontaneidad	5. Me interesa el desarrollo de mi institución.									
			6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.									
		Intuición	7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.									
			8. Me involucro con la problemática institucional.									
	ESTRUCTURA	Pertinencia	9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.									
			10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.									
		Normatividad	11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.									
			12. Los documentos normativos institucionales son coherentes y actualizados.									
	RECOMPENSA	Coherencia	13. Se cuenta con un plan de estímulos para el personal de la institución.									
			14. El trato que se da al personal es adecuado, y responde a normatividades institucionales.									

		Equidad	15. Se reconoce la buena labor realizada por el personal con estímulos.										
			16. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo responden a la identificación con la institución del cual formo parte.										

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Cajamarca, -----, ----- de 2016

Firma

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO	LIDERAZGO CARISMATICO	Habilidades de comunicación.	1. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.									
			2. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.									
		Confianza	3. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.									
			4. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.									
		Orientación a la acción	5. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.									
			6. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.									
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Reforzamiento positivo.	7. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.									
			8. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.									
		Desempeño y administración.	9. Usted vincula el logro de las metas con los premios.									
			10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás trabajadores									

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.										
			12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.										
		Estímulo intelectual	13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.										
			14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.										

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Cajamarca, -----, ----- de 2016

Firma

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL PROYECTO.

Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Nombre del experto | : <u>OLGA JUAREZ CALDERÓN</u> |
| 2. Nombre del Instrumento | : Encuesta. |
| 3. Propósito | : Conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y liderazgo. |
| 4. Unidades de análisis | : Municipalidad Agua Blanca.. |
| 5. Duración | : 40 minutos. |
| 6. Muestra | : Comprende 35 personas. |
| 7. Descripción de instrumento | : Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de conocer el nivel en que se encuentra cada una de las variables observadas y su probable correlación. |
| 8. Responsable | : Br. Julio Ivan Rabanal Bardales |

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa.
 - Coherencia con indicador, dimensión y variable.
- Se anotarán las observaciones/sugerencias en los ítems respectivos.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Democracia	1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.	X		X		X		X		
			2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		
		Concertación	3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.	X		X		X		X		
			4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.	X			X	X		X		
	IDENTIDAD	Espontaneidad	5. Me interesa el desarrollo de mi institución.	X		X		X		X		
			6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.	X		X		X		X		
		Intuición	7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.	X		X		X		X		
	8. Me involucro con la problemática institucional.		X		X		X		X			
	ESTRUCTURA	Pertinencia	9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.	X		X		X		X		
			10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.	X		X		X		X		
		Normatividad	11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.		X	X		X		X		X

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
LIDERAZGO	LIDERAZGO CARISMATICO	Habilidades de comunicación.	1. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.	X		X		X		X		
			2. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.	X		X		X		X		
		Confianza	3. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.	X		X		X		X		
			4. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.	X		X		X		X		
		Orientación a la acción	5. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.	X		X		X		X		
	6. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.		X		X		X		X			
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL		Reforzamiento positivo.	7. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	X		X		X		X	
		8. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.		X		X		X		X		
		Desempeño y administración.	9. Usted vincula el logro de las metas con los premios.	X		X		X		X		
			10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás	X		X		X		X		

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	Estímulo intelectual	trabajadores									
			11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.									
			12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.	X				X				
			13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.	X				X				
			14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.	X				X				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

felicitaciones el instrumento guarda relación entre variables - dimensiones

E INDICADORES

Éxitos

Cajamarca, 18, NOVIEMBRE de 2016



Firma

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL PROYECTO.

Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Nombre del experto | : <u>Rosby Oliver Gutierrez G.</u> |
| 2. Nombre del Instrumento | : Encuesta. |
| 3. Propósito | : Conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y liderazgo. |
| 4. Unidades de análisis | : Municipalidad Agua Blanca.. |
| 5. Duración | : 40 minutos. |
| 6. Muestra | : Comprende 35 personas. |
| 7. Descripción de instrumento | : Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de conocer el nivel en que se encuentra cada una de las variables observadas y su probable correlación. |
| 8. Responsable | : Br. Julio Ivan Rabanal Bardales |

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa.
 - Coherencia con indicador, dimensión y variable.
- Se anotarán las observaciones/sugerencias en los ítems respectivos.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES	
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Democracia	1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.	✓		✓		✓		✓			
			2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		✓			
	Concertación	3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓				
		4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.	✓		✓		✓		✓				
		5. Me interesa el desarrollo de mi institución.	✓		✓		✓		✓				
IDENTIDAD	Espontaneidad	6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.	✓		✓		✓		✓				
		7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.	✓		✓		✓		✓				
	Intuición	8. Me involucro con la problemática institucional.	✓		✓		✓		✓				
ESTRUCTURA	Pertinencia	9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.	✓		✓		✓		✓				
		10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.	✓		✓		✓		✓				
	Normatividad	11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.	✓		✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO	LIDERAZGO CARISMATICO	Habilidades de comunicación.	1. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.	✓		✓		✓		✓		
			2. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.	✓		✓		✓		✓		
		Confianza	3. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.	✓		✓		✓		✓		
			4. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.	✓			✓			✓		
			5. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.	✓		✓		✓		✓		
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Reforzamiento positivo.	6. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
			7. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	✓		✓		✓		✓		
		Desempeño y administración.	8. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.	✓			✓			✓		
			9. Usted vincula el logro de las metas con los premios.	✓		✓		✓		✓		
			10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás	✓		✓		✓		✓		

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Motivación inspiradora	Estímulo intelectual	trabajadores									
				11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.	12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.	13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.	14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.						
				✓	✓	✓	✓					✓	
				✓	✓	✓	✓					✓	
				✓	✓	✓	✓					✓	
				✓	✓	✓	✓					✓	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Puede aplicar el instrumento.
Cumple con requisitos establecidos.

Cajamarca, _____, _____ de 2016



Firma

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL PROYECTO.

Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016.

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Nombre del experto | : <u>Haniel Ramos Valdeuzo</u> |
| 2. Nombre del Instrumento | : Encuesta. |
| 3. Propósito | : Conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y liderazgo. |
| 4. Unidades de análisis | : Municipalidad Agua Blanca.. |
| 5. Duración | : 40 minutos. |
| 6. Muestra | : Comprende 35 personas. |
| 7. Descripción de instrumento | : Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de conocer el nivel en que se encuentra cada una de las variables observadas y su probable correlación. |
| 8. Responsable | : Br. Julio Ivan Rabanal Bardales |

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa.
 - Coherencia con indicador, dimensión y variable.
- Se anotarán las observaciones/sugerencias en los ítems respectivos.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Democracia	1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.	/		/		/		/		
			2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	/		/		/		/		
		Concertación	3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.	/		/		/		/		
			4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.	/		/		/		/		
	IDENTIDAD	Espontaneidad	5. Me interesa el desarrollo de mi institución.	/		/		/		/		
			6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.	/		/		/		/		
		Intuición	7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.	/		/		/		/		
			8. Me involucro con la problemática institucional.	/		/		/		/		
ESTRUCTURA	Pertinencia		9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.	/		/		/		/		
			10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.	/		/		/		/		
			11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.	/		/		/		/		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS/REACTIVOS	VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con la dimensión		Tiene coherencia con el indicador		
		Habilidades de comunicación.	1. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Confianza	2. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Orientación a la acción	4. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Reforzamiento positivo.	6. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			7. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Desempeño y administración.	8. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			9. Usted vincula el logro de las metas con los premios.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	Estímulo intelectual	trabajadores									
			11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.									
			12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.									
			13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.									
			14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Puede aplican el instrumento para la recogida de datos.
 For en evento externos de relación
 felicitacion.

Cajamarca, 03, Noviembre de 2016



Firma

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Carlos Cherre Antón** asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Br. **Julio Iván Rabanal Bardales** Titulada: **Relación entre clima organizacional y liderazgo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Agua Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de **13%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, enero del 2020

.....
Docente asesor de tesis
DNI: 40991682

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3,5

REPORTE DE TURNITIN

Relación entre clima organizacional y liderazgo en los
trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Agua
Blanca, San Miguel, Cajamarca, 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	6%	0%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad de Alcalá Trabajo del estudiante	<1%
5	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1%
6	metodosestadisticos.unizar.es Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Dr. Carlos Cherre Antón
DNI: 40991682

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: RABANAL BARDALES JULIO IVAN
D.N.I. : 43164459
Domicilio : Calle Opalo 1257 – Los Olivos - Lima
Teléfono : Fijo : Móvil : 956260759
E-mail : ivanrb07@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Trabajo de Investigación de Pregrado

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

☐ Grado

☐ Título

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública.

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RABANAL BARDALES JULIO IVAN

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

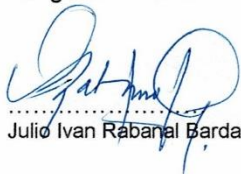
RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE AGUA BLANCA, SAN MIGUEL, CAJAMARCA, 2016

Año de publicación : 2020.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi
trabajo de investigación o tesis.

Firma :


Julio Ivan Rabanal Bardales

Fecha :

16-01-2020

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
E DE POSGRADO:

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JULIO IVAN RABANAL BARDALES

INFORME TITULADO

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUA BLANCA, SAN MIGUEL,
CAJAMARCA, 2016**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29/04/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN